

Anställningsavtal

för anställning vid privat arkitekt- eller konsultföretag

Arbetsgivare

Företagsnamn

Organisationsnummer

Adress

Anställd

Namn

Personnummer

Adress

För anställningen gäller

Anställd som

Arbetsplats

Första anställningsdag

Arbets tid

Heltid

tim/vecka

Deltid

tim/vecka

Anställningen gäller tills vidare.

Provanställning enligt LAS 6 §, eller motsvarande regler i avtal, med provotid t.o.m:

Tidsbegränsad anställning med sista anställningsdag:

Tidsbegränsningen grundas på (enligt reglerna i kollektivavtal mellan Sveriges Arkitekter och Almega STD):
arbetets särskilda beskaffenhet vikariat praktikarbete feriearbete tillfällig arbetsanhopning
anställning efter fyllda 65 år överenskommen visstidsanställning (min 1 månad)

Lönen är vid anställningens början kr/månad i års lönenivå och utbetalas månadsvis i efterskott.
Lönen revideras därefter årligen enligt kollektivavtal mellan Sveriges Arkitekter och Almega Tjänsteförbunden, STD.

ITP-anslutning sker från första anställningsdagen.

För semester tillämpas kalenderårsvis sammanfallande intjänandeår och semesterår.

För företag utan kollektivavtal: Övriga allmänna anställningsvillkor regleras i enlighet med vid varje tidpunkt gällande avtal mellan Sveriges Arkitekter och Almega Tjänsteförbunden, STD. Tjänstepensionsförsäkring med premieavsättning- ar motsvarande ITP avdelning 1 skall tecknas från första anställningsdagen (4.5 % på lönedelar under 7,5 inkomstbasbelopp och 30 % på lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp)

Övrigt

Detta anställningsavtal har upprättats i två likalydande exemplar varav parterna tagit var sitt.

Ort och datum

Arbetsgivarens underskrift

Den anställdes underskrift

Tillåtna anställningsformer enligt kollektivavtal mellan Sveriges Arkitekter och Almega Tjänsteförbunden, STD

Tillsvidareanställning

Huvudregeln är att anställning skall gälla tills vidare, om det inte finns särskilda omständigheter som motiverar annan anställningsform.

Tillsvidareanställning är det samma som "fast anställning". Det innebär att anställningen bara kan avbrytas efter uppsägning. Från arbetsgivarens sida kan uppsägning bara göras om det råder arbetsbrist eller av s.k. personliga skäl, d.v.s. om den anställde grovt misskött sig i arbetet. Uppsägning från arbetsgivarens sida måste föregås av förhandling med berörd facklig organisation. Vid uppsägning måste gällande uppsägningstider iakttas.

En tillsvidareanställning kan, om den som anställs är oprövad inom arbetsområdet, inledas med en prøvotid på högst sex månader (provanställning). Provanställning är till för att bedöma om den anställde uppfyller de krav som ställs i arbetet. Syftet skall vara att om den anställde uppfyller kraven, ska anställningen övergå i en tillsvidareanställning efter prøvotidens utgång.

Visstidsanställning

Visstidsanställning är ett undantag från huvudregeln om tillsvidareanställning. Visstidsanställning innebär att anställningen är bestämd till viss tid och därefter upphör utan att uppsägning behöver göras. Visstidsanställning kan inte avbrytas i förtid genom uppsägning p.g.a. arbetsbrist, utan löper under den överenskomna tiden.

Visstidsanställning får träffas i följande fall:

Arbetstoppsanställning kan tillgripas vid tillfällig arbetsanhopning. Den sammanlagda tiden för sådan arbetstoppsanställning får vara högst sex månader under två år.

Visstidsanställning kan också användas p.g.a. **arbetets särskilda beskaffenhet**. Det kan t.ex. tillämpas när det krävs en specialkompetens för arbetet som den ordinarie personalen inte har. Den anställningsformen kan normalt inte användas för att anställa en arkitekt på ett arkitektkontor.

Studerande kan visstidsanställas under **ferier** eller för att uppfylla utbildningens **praktikkra**v.

Vikariat är också en form av visstidsanställning. Vikariat förutsätter att det finns en fysisk person som vikarien ersätter när den ordinarie befattningshavaren är ledig t.ex på grund av semester, sjukdom, utbildning eller föräldraledighet.

Visstidsanställning får också användas om den som anställs har **fyllt 65 år**.

Till skillnad från övriga former av visstidsanställning kräver **överenskommen visstidsanställning** ingen motivering. Sådan anställning måste omfatta minst en månad, får pågå sammanlagt högst 12 månader under en treårsperiod (18 månader för företag som tidigare inte haft någon anställd) samt får omfatta högst fem anställda samtidigt.